

A group of five professionals—three men and two women—are walking towards the camera in a modern office lobby. The woman in the center wears a beige coat and holds a white folder. The man next to her wears a dark suit. The woman on the far left wears a green shirt and white pants. The man on the far left wears a grey blazer over a black shirt. The man on the far right wears a brown blazer over a light blue shirt. The lobby has a polished floor, large crystal chandeliers, and a wall with vertical wooden slats.

Labour Alert

Rinnovo Ccnl Dirigenti Terziario

Il 5 novembre 2025 è stata sottoscritta l'Ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del terziario, distribuzione e servizi, in scadenza il 31 dicembre 2025. L'accordo ha validità dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028.

Di seguito riepiloghiamo le principali novità.

Trattamento economico

È stato definito un aumento mensile lordo a regime pari a 800 euro, suddiviso in tre tranches (320 euro dal 1° gennaio 2026; 260 euro dal 1° gennaio 2027; 220 euro dal 1° gennaio 2028), che incrementeranno il minimo contrattuale mensile.

Gli incrementi non possono essere computati in riduzione o a compensazione di trattamenti individuali già in essere, con la sola eccezione delle somme erogate, successivamente al 31 luglio 2025, a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali o espressamente concesse al fine di garantire il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Welfare

È stato rafforzato il welfare contrattuale, prevedendo un credito welfare pari a 1.500 euro annui per il triennio 2026-2028, messo a disposizione tramite la Piattaforma Welfare del Cfmt, il cui contributo per la gestione, attualmente pari a 50 euro annui, viene ridotto a 36 euro annui.

Fondo Mario Negri

Viene adeguato il contributo integrativo aziendale al Fondo Mario Negri, elevandolo dall'attuale 2,47% al 2,52% a decorrere dal 1° gennaio 2026; 2,57% a decorrere dal 1° gennaio 2027; 2,62% a decorrere dal 1° gennaio 2028. Inoltre, dal 1° gennaio 2026 il contributo ordinario a carico del dirigente per la previdenza complementare aumenterà dagli attuali 592,25 a 1.184,49 euro annui. Pertanto, per l'anno 2026 l'importo dei contributi trimestrali dovuti sarà pari a 2.573,30 euro per le aziende iscritte ad una delle associazioni firmatarie il Ccnl e pari a 2.617,72 euro per le aziende non iscritte.

Garanzia Infortuni Antonio Pastore

Si è concordato di incrementare il premio a carico delle aziende per la polizza infortuni professionali ed extra professionali, introdotta nel 2022, che passerà dagli attuali 410 euro a 560 euro annui per assicurato.

Si ricorda che le somme massime assicurate dalla predetta convenzione sono calcolate su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in 150.000 euro; pertanto, per i dirigenti con una retribuzione superiore, il datore di lavoro è tenuto a stipulare un'apposita copertura assicurativa integrativa per la parte eccedente tale importo.

È stata anche introdotta una franchigia che verrà applicata ai rimborsi relativi ad infortuni extra professionali di lieve entità.

Agevolazioni contributive

Sono state rimodulate e semplificate le agevolazioni contributive applicate dal Fondo Mario Negri e dall'Associazione Antonio Pastore, che non seguiranno più il criterio legato all'età

anagrafica del dirigente, ma, per i dirigenti assunti o nominati a far data dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, potranno essere usufruite solo una volta nell'ambito della carriera lavorativa per un periodo massimo di due anni.

Invecchiamento attivo

Per favorire il ricambio generazionale e non disperdere competenze, le aziende potranno stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, anche part time, con dirigenti senior per lo svolgimento di funzioni di tutoraggio e mentoring.

Destinatari sono i dirigenti con età anagrafica fino a tre anni inferiore rispetto all'età pensionabile di vecchiaia, il cui rapporto di lavoro è cessato per un qualsiasi motivo. Il contratto potrà fruire delle agevolazioni contributive contrattuali per un massimo di tre anni, anche nel caso in cui siano state già utilizzate in precedenti rapporti di lavoro.

Politiche attive per la ricollocazione

A decorrere dal 1° gennaio 2026, l'obbligo di versamento del contributo al Cfmt per le risoluzioni dei rapporti di lavoro, destinato al finanziamento delle politiche di ricollocazione, viene esteso alle ipotesi di risoluzione consensuale, continuando ad essere escluse le dimissioni volontarie, le cessazioni per giusta causa e i licenziamenti disciplinari.

Contestualmente il contributo passa dagli attuali 2.500 euro a 2.000 euro.

Congedo per gravi patologie

Quale condizione di miglior favore rispetto a quelle previste dalla Legge 106/2025, si prevede che per tutta la durata del congedo di 24 mesi per malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, che comporti un grado di invalidità almeno pari al 74%, il datore di lavoro sia tenuto a versare la contribuzione integrale al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Fasdac.

Formazione, equità e trasparenza

Si promuovono misure volte a promuovere l'autoformazione e l'universalità dei piani di transizione e ricollocazione professionale, nonché la parità di genere, la trasparenza retributiva e il contrasto al dumping contrattuale.

10 novembre 2025



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano

SEDE DI ROMA

Via Vittorio Veneto, 54/B
00187 – Roma

SEDE DI LODI

Via Antonio Lombardo, 7
26900 – Lodi

SEDE DI CASALPUSTERLENGO

Via Felice Cavallotti, 13
26841 – Casalpusterlengo (LO)

info@gesam.eu

www.gesam.eu